### FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PERAWAT PELAKSANA DALAM MERAWAT PASIEN COVID-19 DI RS X, BANTEN

<sup>1</sup>Yustina Kristine Arif, <sup>2</sup>Hany Wihardja, <sup>2,3</sup>Rosa Nora Lina (<sup>1</sup>Mahasiswa Program Sarjana STIK Sint Carolus, <sup>2</sup>Dosen Keperawatan STIK Sint Carolus, <sup>3</sup>*Eijkman-Oxford Clinical Research Unit*)

#### Abstract

Nurse work motivation is defined as an internal and external encouragement for nurses who makes her willing and able to do their jobs. COVID-19 is an infectious disease caused by SARS-CoV-2 which attacks the human respiratory tract and can spread rapidly, with a mortality rate of 5.3%. This quantitative study aims to determine the factors that affect the work motivation of the nurses in caring for COVID-19 patients. This study using a descriptive correlation design with a cross sectional approach. This study involves 58 associate nurse who caring for COVID-19 patients at X Hospital with a total population sampling technique. Nurses' work motivation in caring for COVID-19 patients at RS X is in the moderate category (62-75) using a questionnaire based on Herzberg's motivation theory. Data analysis used the Spearman Rank test, where the results obtained were the influence of age (p value 0.023), marital status (p value 0.028) and work environment (p value 0.011) with work motivation. The conclusion of this study is the motivation of nurses while caring COVID-19 patients are influenced by factors of age, marital status and work environment such as the availability of policies and personal protective equipment. Recommendation that can be given to increase the work motivation of nurses at X Hospital by disseminating information about hospital policies in handling nurses infected with COVID-19, COVID-19 management, modes of transmission and other actual information so as to reduce nurse anxiety.

**Keywords:** COVID-19; Nurse Associate; Work Motivation

#### Abstrak

Motivasi kerja perawat diartikan sebagai dorongan dari dalam maupun luar diri seorang perawat yang membuatnya mau dan mampu untuk melakukan pekerjaannya. COVID-19 merupakan penyakit infeksi yang disebabkan oleh SARS-CoV-2 yang menyerang saluran pernafasan manusia dan dapat menyebar dengan cepat, dengan angka kematian 5.3 %. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien COVID-19. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasi dengan pendekatan Cross Sectional. Penelitian ini melibatkan 58 sampel perawat pelaksana dengan teknik total population sampling. Motivasi kerja perawat dalam merawat pasien COVID-19 di RS X termasuk dalam kategori cukup (62-75) dengan menggunakan kuesioner berdasarkan teori motivasi Herzberg. Analisis data menggunakan uji Spearman Rank, dimana diperoleh hasil adanya pengaruh usia (p value 0.023), status perkawinan (p value 0.028) dan situasi lingkungan kerja (p value 0.011) dengan motivasi kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi perawat dalam merawat pasien COVID-19 dipengaruhi oleh faktor usia, status perkawinan dan situasi lingkungan keria seperti tersedianya kebijakan dan alat pelindung diri yang memadai. Rekomendasi yang dapat diberikan untuk meningkatkan motivasi kerja perawat di RS X dengan melakukan sosialisasi mengenai kebijakan RS dalam menangani perawat yang terinfeksi COVID-19, tata laksana COVID-19, cara penularan dan info aktual lainnya sehingga dapat mengurangi kecemasan perawat.

Kata Kunci: COVID-19; Motivasi Kerja; Perawat Pelaksana

### **PENDAHULUAN**

Motivasi berasal dari Bahasa Latin *movere* yang berarti "menggerakkan", yaitu suatu dorongan yang timbul dari pada diri seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu<sup>1</sup>. Motivasi manusia menurut tokoh Herzberg terdiri dari faktor motivasi dan faktor *hygiene*. Faktor motivasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam bekerja termasuk kemajuan dalam pekerjaan, kemungkinan seseorang untuk mengembangkan potensi diri, tanggung jawab dan wewenang dalam pekerjaan, imbalan dalam melakukan pekerjaan serta prestasi yang diperoleh selama bekerja<sup>2</sup>. Faktor *hygiene* berhubungan dengan kondisi sekitar yang bila tidak terpenuhi dapat mengakibatkan rasa tidak puas bahkan dapat menurunkan motivasi kerja seseorang yang meliputi hubungan sesama rekan kerja maupun hubungan atasan -bawahan, penghasilan yang didapatkan, kebijakan perusahaan, supervisi serta kondisi lingkungan kerja<sup>3</sup>.

Pandemi adalah wabah yang berjangkit secara serempak dimana - mana, meliputi daerah geografi yang luas. *Coronavirus disease* atau yang dikenal dengan istilah COVID-19 adalah kumpulan gejala penyakit infeksius yang disebabkan oleh infeksi virus SARS-CoV-2 yang menyerang sistem pernafasan manusia<sup>4</sup>. Pandemi COVID-19 dimulai sejak ditemukannya beberapa penderita pneumonia di Wuhan yang tidak diketahui penyebabnya secara pasti pada akhir Desember 2019, yang kemudian menyebar secara cepat sehingga dalam waktu 3 bulan sudah menyebar hingga 190 negara, termasuk Indonesia<sup>5</sup>. Adapun tanda dan gejala utama dari COVID-19 ini antara lain demam diatas 37,5°C, batuk dan kesulitan bernafas, yang terkadang disertai gejala - gejala infeksi virus lainnya seperti sakit kepala, mudah lelah, penurunan nafsu makan, penurunan fungsi indera penciuman, nyeri saat menelan makanan, diare, bercak - bercak merah pada kulit bahkan gangguan pernafasan lebih lanjut <sup>4</sup>.

Seseorang yang membawa virus ini di dalam tubuhnya dapat menularkan virus ini kepada orang lain melalui kontak fisik secara langsung maupun tidak langsung. Virus COVID-19 dapat menyebar melalui *droplet* dari seorang penderita COVID-19 kepada orang - orang di sekitarnya sehingga WHO mengeluarkan kebijakan untuk mencegah penularan dan memutus mata rantai penularan dengan menggunakan masker, menghindari kerumunan orang banyak, menjaga jarak minimal 1 meter dengan orang - orang di sekitarnya (*social distancing*) serta menerapkan kebiasaan mencuci tangan terutama setelah menyentuh fasilitas umum maupun berpergian <sup>6,7</sup>.

Pandemi COVID-19 berpengaruh pada dunia kesehatan, rumah sakit menjadi fasilitas kesehatan utama untuk merawat penderita COVID-19 yang bergejala dan membutuhkan perawatan medis. *World Health Organization* (WHO) menganjurkan seluruh tenaga

kesehatan yang merawat pasien COVID-19 untuk menggunakan alat pelindung diri (APD) dengan level yang yang sesuai. Hal ini ditindak lanjuti oleh Departemen Kesehatan Republik Indonesia yang menetapkan 10 (sepuluh) APD yang sebaiknya dipergunakan oleh tenaga kesehatan, khususnya perawat yang terdiri dari penutup kepala, pelindung mata, masker N95 / KN95, pelindung wajah, jubah, coverall medis, apron, sarung tangan disposable, sepatu pelindung dan pembungkus sepatu 8. Panduan World Health Organization menjelaskan rekomendasi pemecahan masalah keterbatasan APD terdiri dari 3 strategi dasar mengoptimalkan ketersediaan APD, yaitu minimalisasi kebutuhan APD, memastikan APD digunakan secara rasional dan tepat serta melakukan koordinasi mekanisme pengelolaan rantai pasokan APD 9. Strategi meminimalisasi kebutuhan APD dapat dilakukan dengan melaksanakan pelayanan medis jarak jauh (telemedicine) bagi kasus penyakit yang tidak mendesak, tunda prosedur elektif yang tidak mendesak serta melakukan pengelompokkan pasien. Strategi kedua yaitu memastikan APD digunakan secara tepat sesuai dengan tempat, target penerima, risiko pajanan dan dinamika transmisi patogen sebagai dasar indikasi penggunaan APD. Strategi ketiga menjelaskan pengelolaan APD sebaiknya dikoordinasikan melalui mekanisme pengelolaan rantai pasokan esensial nasional dan internasional 9.

WHO menyatakan hingga akhir Maret 2021 terdapat 124.535.520 kasus terkonfirmasi COVID-19 di seluruh dunia dengan angka kematian 2.738.876 kasus, sedangkan tim Satgas COVID-19 mendata ada sekitar 1.480.000 kasus terkonfirmasi COVID-19 di Indonesia dengan angka kematian 39.983 kasus, dimana 221 kasus diantaranya adalah perawat yang meninggal karena COVID-19<sup>9</sup>. Kondisi lain yang harus dialami perawat pada awal merebaknya pandemi COVID-19 di Indonesia adalah penolakan dari lingkungan rumah hingga keluarga pada para perawat yang bekerja di rumah sakit, terlebih jika bekerja di rumah sakit yang merawat pasien COVID-19 <sup>10</sup>. Salah satu daerah yang terkena dampak penyebaran COVID-19 dengan cepat adalah Provinsi Banten yang secara demografis berbatasan langsung dengan DKI Jakarta. Angka kejadian COVID-19 terus meningkat hingga bulan Februari 2021, di Provinsi Banten ditemukan 27.632 kasus terkonfirmasi, baik yang masih dalam perawatan maupun sudah sembuh dengan 2,9-3% angka kematian atau sekitar 817 kasus, sedangkan di Kabupaten Lebak sendiri terdapat 1.534 kasus terkonfirmasi hingga awal Februari 2021<sup>12</sup>.

Gambaran fenomena di atas dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat, dimana faktor *hygiene*, yaitu kondisi kerja yang ada saat ini dapat menimbulkan kecemasan bahkan ancaman bagi para perawat, khususnya yang merawat pasien COVID-19. Para perawat pelaksana tersebut setiap hari harus berhadapan dengan pasien yang dapat menularkan virus SARS-CoV-2 kepada perawat yang merawatnya. Dari beberapa fenomena yang dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor - faktor apa saja yang

mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien COVID-19 di RS X, Banten.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskripsi korelasi, menggunakan pendekatan *Cross Sectional*. Jumlah responden sebanyak 58 orang perawat pelaksana yang merawat pasien COVID-19 pada bulan Februari - Maret 2021 dengan menggunakan metode pengambilan sampel *Total Population Sampling*. Pengambilan data penelitian dilakukan di unit khusus perawatan pasien COVID-19 rumah sakit swasta X di Banten. Rancangan kegiatan penelitian diawali dengan melakukan perijinan dan uji validitas kuesioner penelitian ke RSCK Tzu Chi, setelah kuesioner dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya peneliti melakukan perijinan dan pengambilan data di 3 ruang perawatan COVID-19 di RS X di Banten. Kriteria inklusi responden meliputi perawat pelaksana yang bertugas secara tetap pada 3 unit perawatan COVID-19 RS X Banten dan bersedia menjadi responden setelah diberikan Penjelasan Penelitian dan menandatangani *Informed Consent*. Kriteria ekslusi dari penelitian ini adalah responden bukan perawat yang bertugas secara tetap pada unit perawatan COVID-19 di RS X Banten.

Variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini meliputi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik antara lain usia, jenis kelamin, lama kerja dan status perkawinan. Faktor ekstrinsik antara lain situasi lingkungan kerja yang didefinisikan sebagai kondisi dan kebijakan RS yang juga meliputi ketersediaan APD di ruangan, SOP pelaksanaan protokol pencegahan COVID-19 dan SOP penanganan perawat yang terinfeksi COVID-19. Faktor ekstrinsik supervisi Kepala Ruang didefinisikan sebagai adanya proses sosialisasi, bimbingan, pengarahan serta evaluasi yang dilakukan Kepala Ruang selama masa COVID-19. Variabel dependen yang diteliti dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja perawat yang diukur dengan 23 pernyataan meliputi kemajuan untuk berkembang (4 pernyataan), *reward* (3 pernyataan), pendapatan (4 pernyataan), tanggung jawab pekerjaan (5 pernyataan), pekerjaan itu sendiri (3 pernyataan) dan hubungan atasan bawahan dan sesama rekan kerja (4 pernyataan). Motivasi kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai dorongan semangat kerja perawat di dalam merawat pasien COVID-19 dibagi menjadi 1=motivasi kurang (55-61), 2=motivasi cukup (62-75) dan 3=motivasi baik (76-82).

Data penelitian selanjutnya dianalisis menggunakan software pengolah data statistik. Analisis data univariat merupakan gambaran distribusi frekuensi dan analisis bivariat menggunakan uji Spearman Rank. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi usia perawat, jenis kelamin, lama kerja, status perkawinan, situasi lingkungan kerja, dan supervisi kepala ruang. Variabel dependen yang diteliti adalah motivasi kerja perawat. Pengumpulan data penelitian menggunakan kuisioner mengenai motivasi berdasarkan Two

Factor Theory Herzberg's dengan r 0.892, situasi lingkungan kerja dengan r 0.747 dan supervisi kepala ruangan dengan r 0.963 dari hasil uji valid yang dilakukan di RSCK Tzu Chi Jakarta Barat.

### HASIL PENELITIAN

### A. Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi berdasarkan Karakteristik Responden, Situasi Lingkungan Kerja, Supervisi Kepala Ruang dan Motivasi Keria Perawat di RS X Banten

Variabel	Kategori	f	Persentase (%)	
Usia	≤ 26 tahun	30	51.72%	
	> 26 tahun	28	48.28%	
Jenis Kelamin	Laki - laki	25	43.10%	
	Perempuan	33	56.90%	
Lama Kerja	0 - 2 tahun	35	60.35%	
	2 - 10 tahun	20	34.48%	
	10 - 17 tahun	3	5.17%	
Status Perkawinan	Belum menikah	21	36.20%	
	Menikah	33	56.90%	
	Janda / Duda	4	6.90%	
Situasi Lingkungan Kerja	Kurang	9	15.52%	
	Cukup	23	39.65%	
	Baik	26	44.83%	
Supervisi Kepala Ruang	Kurang	13	22.41%	
	Cukup	22	37.93%	
	Baik	23	39.66%	
Motivasi Kerja	Kurang	13	22.41%	
	Cukup	43	72.42%	
	Baik	3	5.17%	

Penelitian yang dilakukan terhadap 58 orang perawat pelaksana di RS X Banten diperoleh hasil karakteristik responden perawat yang bertugas di unit COVID-19 RS X Banten mayoritas berusia ≤ 26 tahun sebanyak 30 orang responden (51.72%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang responden (56.9%), merupakan karyawan kontrak dengan masa kerja 0 - 2 tahun sebanyak 35 orang responden (60.35 %), telah menikah sebanyak 33 orang responden (56.9 %). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat pelaksana di RS X - Banten termasuk dalam kategori cukup dengan rentang nilai 62 - 75 sebesar 72.42 %, sedangkan menurut 44.83 % responden, situasi lingkungan kerja mereka saat ini termasuk dalam kategori baik dengan rentang nilai 14 - 15 dan 39.66 % responden menilai supervisi yang dilakukan kepala ruangan termasuk dalam kategori baik dengan rentang nilai 78 - 86.

Tabel 2. Hubungan Antara Karakteristik Individu, Situasi Lingkungan Kerja, Supervisi Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di RS X Banten

	Motivasi Kerja							
Variabel	Kurang (55-61)		Cukup	Baik	Total	<i>p-value</i> (<0,005)		
_			(62-75)				(76-82)	
	f	%	f	%	f	%		
Usia								
≤ 26 tahun	4	6,9	24	41,4	3	5,2	31	0,023
> 26 tahun	9	15,5	18	31	0	0	27	
Jenis Kelamin								
Laki - laki	6	10,3	18	31	1	1,7	25	0,728
Perempuan	7	12,1	24	41,4	2	3,4	33	
Lama Kerja								
0 - 2 tahun	8	13,8	24	41,4	3	5,2	35	
2 - 10 tahun	5	8,6	15	25,9	0	0	20	0,760
10 - 17 tahun	0	0	3	5,2	0	0	3	
Status Perkawinan								
Belum menikah	2	3,4	17	29,3	2	3,4	21	
Menikah	9	15,5	23	39,7	1	1,7	33	0,028
Janda / Duda	2	3,4	2	3,4	0	0	4	
Situasi Lingkungan Kerja								
Kurang	2	3,4	6	10,3	1	1,7	9	
Cukup	0	0	22	37,9	1	1,7	23	0,011
Baik	11	19	14	24,1	1	1,7	26	
Supervisi Kepala Ruang								
Kurang	2	3,4	10	17,2	1	1,7	13	
Cukup	7	12,1	13	22,4	2	3,4	22	0,774
Baik	4	6,9	19	32,8	0	0	23	

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien COVID-19 di RS X - Banten antara lain usia (*p value* 0.023), status perkawinan (*p value* 0.028) dan situasi lingkungan kerja (*p value* 0.011). Sementara jenis kelamin (*p value* 0.728), lama kerja (*p value* 0.760), dan supervisi kepala ruangan (*p value* 0.774) tidak mempengaruhi motivasi kerja perawat yang merawat pasien COVID-19 di RS X Banten.

### **PEMBAHASAN**

# Pengaruh antara usia dengan motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien COVID-19 di RS X Banten

Pada masa pandemi COVID-19, RS X Banten membuat kebijakan pengaturan ketenagaan dengan menempatkan perawat dengan usia produktif untuk berdinas di unit COVID-19 untuk mencegah resiko penularan dari pasien kepada perawat. Hasil penelitian didapatkan bahwa 51,72% perawat pelaksana berusia ≤26 tahun. Hasil analisis bivariat diperoleh adanya pengaruh antara usia dengan motivasi kerja perawat dalam merawat pasien COVID-19 di RS X Banten. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang menyatakan bahwa perawat yang berusia lebih muda lebih termotivasi dan lebih antusias

dalam melakukan pekerjaannya yang turut dipengaruhi oleh hubungan mereka dengan pasien dan keluarga pasien, serta usaha mereka untuk memastikan keselamatan pasien dan keselamatan perawat di tempat kerja<sup>11</sup>.

Teori yang mendukung hasil penelitian ini menjelaskan bahwa usia dewasa muda ditandai dengan timbulnya motivasi untuk meraih sesuatu hal sangat besar yang juga didukung oleh kekuatan fisik yang prima<sup>13</sup>. Peneliti berasumsi bahwa usia perawat ≤26 tahun merupakan usia dewasa awal yang sudah matang secara kognitif, afektif dan psikomotor, sehingga seseorang sudah memiliki kemampuan dan dorongan untuk bekerja secara produktif.

Hasil wawancara dengan Kepala Ruang didapatkan bahwa selain perawat dengan usia muda (≤26 tahun) namun ada juga beberapa orang perawat senior yang berusia diatas 30 tahun yang ditempatkan di unit perawatan COVID-19. Hal ini bertujuan agar diantara perawat dapat saling berbagi pengalaman kerja dan meskipun terdapat pola dan APD kerja yang berbeda antara pasien non COVID-19 dan pasien COVID-19 perawat dapat menjaga mutu pelayanan. Kebijakan mutasi perawat yang memiliki usia diatas 50 tahun atau dibawah 50 tahun namun memiliki riwayat penyakit komorbid, kondisi hamil dan menyusui juga diterapkan untuk menekan angka penularan COVID-19 terhadap tenaga perawat di RS X Banten.

# Pengaruh anatara jenis kelamin dengan motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien COVID-19 di RS X - Banten

Hasil penelitian ini mendapatkan data perbandingan antara jumlah perawat laki – laki (43,10%) dan perempuan (56,90%) yang bertugas di unit COVID-19 RS X Banten tidak berbeda jauh meskipun perawat perempuan masih menjadi mayoritas. Hasil analisis bivariat didapatkan tidak ada pengaruh antara jenis kelamin dengan motivasi kerja perawat pelaksana di RS X Banten. Hasil penelitian sejalan dengan studi literatur yang menunjukan tidak ada perbedaan signifikan antara jenis kelamin dan motivasi kerja perawat yang bekerja di Rumah sakit di Yunani, India, Etiopia dan Turki<sup>11</sup>.

Teori motivasi Hezberg memasukan faktor jenis kelamin ke dalam faktor intrinsik yang bersumber dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi motivasi<sup>14</sup>. Sebuah studi mengungkapkan bahwa perawat identik dengan pekerjaan yang dilakukan perempuan karena membutuhkan naluri keibuan yang mampu merawat dengan kasih sayang dan kesabaran, namun di sisi lain peran perawat laki-laki juga dibutuhkan terutama untuk melakukan keterampilan keperawatan yang membutuhkan energi ekstra atau mengoperasionalkan alat-alat medis yang cukup berat<sup>14</sup>.

Peneliti berasumsi bahwa jenis kelamin tidak secara mutlak mampu mempengaruhi motivasi seseorang karena dalam perawatan pasien COVID-19 perawat laki-laki dan perempuan yang ditempatkan pada ruang perawatan COVID-19 pasti memiliki kemampuan

dan komitmen yang sama. Perbedaan gender perawat yang ditugaskan di ruang perawatan COVID-19 dapat saling membantu dan melengkapi dalam melakukan keterampilan atau tindakan medis dalam merawat pasien COVID-19 yang cukup kompleks.

## Pengaruh antara lama kerja dengan motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien COVID-19 di RS X - Banten

Pandemi COVID-19 berdampak kepada peningkatan secara tiba-tiba dari kebutuhan masyarakat yang akan pelayanan kesehatan atau perawatan di rumah sakit. Masyarakat mengharapkan perawatan yang bermutu sehingga setiap rumah sakit wajib mempersiapkan tenaga keperawatan yang unggul. RS X juga dituntut untuk mencukupi kebutuhan kuantitas perawat sehingga selama tahun 2020 RS melakukan perekrutan perawat baru. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 40 tahun 2017 memperjelas bahwa dari sudut pengembangan jenjang karier profesional perawat klinis, maka perawat baru berada pada level Perawat Klinis I (PK I) yang memiliki kompetensi untuk melakukan asuhan keperawatan dasar dengan penekanan pada keterampilan teknis keperawatan di bawah bimbingan.

Hasil penelitian didapatkan 60,35% perawat yang bekerja di ruang perawatan COVID-19 memiliki masa kerja 0-≤2 tahun. Hasil penelitian diperoleh tidak ada pengaruh antara lama kerja dengan motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien COVID-19 di RS X Banten. Hasil penelitian ini juga didukung oleh studi yang menyatakan bahwa lama kerja seseorang tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerjanya<sup>13</sup>. Produktivitas kerja karyawan tidak sepenuhnya dipengaruhi dari lama kerja atau senioritas perawat<sup>15</sup>. Peneliti berasumsi perawat yang ditempatkan di ruang perawatan COCID-19 di RS X Banten memiliki lama kerja yang cukup singkat sehingga semangat kerja pada perawat tersebut masih tinggi dan belum terjadi dampak stres kerja perawat akibat kejenuhan kerja selama ini, namun terjadinya hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya dari dalam ataupun luar diri perawat.

# Pengaruh antara status perkawinan dengan motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien COVID-19 di RS X - Banten

Data distribusi frekuensi status perkawinan menggambarkan 56,90% responden perawat di RS X sudah menikah. Hasil penelitian diperoleh adanya pengaruh antara status perkawinan dengan motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien COVID-19. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang menyatakan bahwa status perkawinan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam kehidupan berorganisasi, secara positif maupun negatif <sup>16,17</sup>.

Hasil studi juga mengungkapkan bahwa pekerja tanpa tanggungan memilki motivasi kerja paling rendah. Perawat yang belum maupun sudah menikah sama-sama dapat mengalami masalah dari dalam maupun luar pekerjaan hanya saja penyelesaian masalah

sangat tergantung pada koping mekanisme setiap pribadi<sup>11</sup>. Teori status perkawinan menjelaskan keadaan seseorang sudah menikah dapat mempengaruhi performa kerja karena secara alamiah seseorang yang telah menikah memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja guna mencukupkan kebutuhan rumah tangga mereka<sup>13</sup>.

Peneliti berpendapat bahwa perawat yang sudah menikah memiliki tanggung jawab lebih terhadap keluarga mereka dari segi finansial maupun merawat anak atau pasangan. Kelebihan dari pernikahan adalah adanya sistem dukungan dari pasangan dan anak - anak mereka yang mampu berdampak pada peningkatan motivasi kerja perawat.

# Pengaruh antara situasi lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien COVID-19 di RS X - Banten

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat di rumah sakit. Selama masa pandemi COVID-19 ini, ketersediaan APD dan SOP sangat diperlukan untuk menciptakan rasa aman dan nyaman bagi tenaga kesehatan, terutama perawat yang merawat pasien dalam waktu 24 jam secara berkesinambungan. Tujuan penggunaan APD adalah untuk mencegah perawat dari resiko penularan COVID-19 melalui media *droplet*. Penggunaan APD pada masa pandemi COVID-19 dibagi menjadi beberapa level kelengkapan APD dari ujung kepala hingga ujung kaki (*head to toe*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa situasi lingkungan kerja termasuk ke dalam lingkungan baik 44,83% dengan ketersediaan APD di ruangan COVID-19 RS X Banten yang sudah tersedia sesuai aturan 10 jenis APD yang dianjurkan oleh pemerintah. Kekurangan APD yang ada hanya *apron* dan *shoes cover* (penutup sepatu) yang terkadang tidak tersedia di ruangan perawatan pasien COVID-19. Hal ini diatasi RS dengan penyediaan jubah atau *coverall* dan sepatu pelindung yang mencapai lutut. RS X juga menetapkan SOP terbaru mengenai penanganan COVID-19 sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan RI <sup>8</sup>.

Hasil analisis bivariat diperoleh adanya pengaruh antara situasi lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien COVID-19. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi dari Ni Putu Emy Darma Yanti, Ida Ayu Md Vera Susiladewi (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dengan kepatuhan perawat dalam penggunaan APD. Sebuah studi juga menyatakan terdapat hubungan searah antara motivasi kerja dengan kompensasi, kondisi kerja, kebijakan, dan hubungan interpersonal maka dapat diasumsikan bahwa perawat dapat bekerja produktif sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan kerjanya jika juga didukung dengan kebijakan dan sarana yang aman dan memadai<sup>18</sup>. Peneliti berpendapat bahwa perlindungan tenaga kesehatan yang merawat pasien COVID-19 sangatlah penting. Alat pelindung diri yang lengkap, kebijakan dan protokol yang jelas membuat perawat dapat bekerja dengan rasa aman sehingga berdampak pada kesediaan diri dan dorongan bekerja seseorang semaksimal mungkin.

## Pengaruh antara supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien COVID-19 di RS X - Banten

Aspek supervisi Kepala Ruang yang diteliti dalam penelitian ini meliputi kemampuan sosialisasi, bimbingan atau pengarahan dan evaluasi. Motivasi secara ekstrinsik juga dipengaruhi oleh kekuatan yang ada di luar individu seperti halnya faktor pengendalian manajer, sistem supervisi, imbalan yang sesuai, dan kondisi kerja yang sesuai dengan harapan perawat. Pandemi COVID-19 berdampak pada beberapa perubahan pelaksanaan asuhan keperawatan kepada para pasien seperti salah satunya *monitoring* evaluasi pasien COVID-19. Hal ini memerlukan peran manajer yaitu Kepala Ruang untuk melakukan supervisi mengenai sosialisasi kebijakan dan standar operasional prosedur, pengarahan cara penanganan, hingga metode evaluasi perawatan pasien COVID-19.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 39,66% Kepala Ruang telah menjalankan supervisi dengan baik (78-86). Hasil analisis bivariat penelitian diperoleh tidak ada pengaruh antara supervisi Kepala Ruang dengan motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien COVID-19 di RS X Banten. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang menemukan adanya hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat yang dilakukan oleh Cahayani et al (2016) maupun studi yang dilakukan oleh Naibaho (2014). Teori manajemen fungsi pengarahan menjelaskan bahwa supervisi Kepala Ruang mampu memberikan dampak langsung pada pelaksanaan asuhan keperawatan dan kinerja perawat pelaksana<sup>25</sup>.

Peneliti berpendapat bahwa bahwa motivasi kerja atau dorongan dalam diri seseorang merupakan proses psikologis yang penting dalam menentukan sikap, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada dirinya. Sistem supervisi merupakan faktor ekstrinsik dari luar diri individu, sehingga faktor ini tidak secara langsung mampu membentuk demotivasi pada perawat.

### SIMPULAN DAN SARAN

Motivasi perawat merupakan gambaran dorongan dan semangat kerja individu yang dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam maupun luar diri seseorang. Penelitian ini dilakukan pada masa pandemik COVID-19 dan didapatkan data motivasi kerja cukup sebesar 72.42% pada perawat pelaksana yang bekerja di unit perawatan COVID-19 di RS X Banten. Motivasi sangat berkaitan erat dengan karakteristik individu, situasi kerja yang aman serta dukungan dari rekan maupun keluarga. Pada penelitian ini didapatkan data situasi lingkungan kerja baik (39.66%) yang menggambarkan adanya kebijakan, prosedur pencegahan dan ketersediaan APD di rumah sakit. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ditemukannya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien COVID-19 di

RS X Banten adalah faktor usia perawat (p value 0.023), status perkawinan (p value 0.028) dan situasi lingkungan kerja (p value 0.011).

Rekomendasi sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah Rumah Sakit perlu menyusun kebijakan terkait standarisasi situasi lingkungan kerja serta penggunaan APD bagi perawat di era COVID-19. Rumah Sakit juga mempersiapkan dan mensosialisasikan standar penanganan bila ada perawat yang terkena infeksi COVID-19. Informasi dan tindakan ini diharapkan dapat menurunkan rasa cemas di dalam diri para perawat serta mampu meningkatkan motivasi kerja para perawat pelaksana dalam merawat pasien COVID-19 yang ada.

### DAFTAR PUSTAKA

- 1. Riyono B. Motivasi dengan perspektif psikologi islam. 2010. 64 p.
- 2. Haque A, Haque F, Islam S. Motivational theories A critical analysis. ASA Univ Rev Available [Internet]. 2014;8(1):62–8. from: https://www.researchgate.net/publication/306255973
- 3. Nwankwo C, Okeke CP, Okeke OJ. Impact of motivation on the psychological wellbeing of nurses in Enugu Metropolis. Int J Acad Res Psychol. 2019;6(1):1–14.
- 4. Ouassou H, Kharchoufa L, Bouhrim M, Daoudi NE, Imtara H, Bencheikh N, et al. The Pathogenesis of coronavirus disease 2019 (COVID-19): Evaluation and prevention. J Immunol Res. 2020;2020(July):1-7.
- 5. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Pedoman pencegahan dan pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Vol. 413, Kementerian Kesehatan RI. 2020. p. 1–207.
- 6. World Health Organization. Situation Report 10: Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) in Indonesia [Internet]. Vol. 19, World Health Organization. 2020. Available from: https://www.who.int/indonesia/news/novel-coronavirus/situation-reports
- 7. Susilo A, Rumende CM, Pitoyo CW, Santoso WD, Yulianti M, Herikurniawan H, et al. Coronavirus disease 2019: Tinjauan literatur terkini. J Penyakit Dalam Indones. 2020;7(1):45–67.
- 8. Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19. Standar alat pelindung diri (APD) untuk penanganan COVID-19 di Indonesia. 2020. p. 1-42.
- 9. World Health Organization. Penggunaan rasional alat perlindungan diri untuk penyakit coronavirus (COVID-19) dan pertimbangan jika ketersediaan sangat terbatas. Vol. 6 April, World Health Organization. 2020.
- 10. World Health Organization. COVID-19 Situation Report. Vol. 31, World Health Organization. 2020.
- 11. Hill B. Coronavirus: Origins, signs, prevention and management of patients. Br J Nurs.

- 2020;29(7):399–402.
- 12. Ariawan I, Riono P, Farid MN, Jusril H, Wahyuningsih W, Ali PB, et al. Proyeksi COVID-19 di Indonesia. 2021. p. 52.
- 13. Reem A Baljoon, Hasnah E Banjar MAB. Nurses' Work Motivation and the Factor Affecting It: A Scoping Review. Int J Nurs Clin Pract. 2018;5(1).
- 14. Thahir A. Psikologi Perkembangan. Lampung: Aura Publishing; 2018.
- 15. Yusoff WF., Kian TS, Talha MT. Herzberg's two-factor theory on work motivation: Does it works for todays environment? Glob J Commer Manag Perspect. 2013;2(5):18–22.
- 16. Rusnawati NR. Relasi Gender dalam Tugas-Tugas Keperawatan di Rumah Sakit Puri Husada Sleman Yogyakarta. Vol. 66, Skripsi. 2012.
- 17. PMK No. 40. Pengembangan Jenjang Karier Profesional Perawat Klinis. In: Вестник Росздравнадзора. 2017. р. 9–15.
- 18. Bansal RN, Malhotra M. A Case Study of Motivational Levels among Personnel Working in a Government Teaching Hospital of Punjab. Biomed Pharmacol J. 2016;9(2):585–91.
- Wihardja H, Hariyati RTS, Gayatri D. Analysis of factors related to the mental workload of nurses during interaction through nursing care in the intensive care unit. Enferm Clin [Internet]. 2019;29(June):262–9. Available from: https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.06.002
- Zahara Y, Sitorus R, Sabri L. Faktor-faktor motivasi kerja: Supervisi, penghasilan, dan hubungan Interpersonal mempengaruhi kinerja perawat pelaksana. J Keperawatan Indones [Internet]. 2011;14(2):73–82. Available from: http://jki.ui.ac.id/index.php/jki/article/view/312/471
- 21. Ni Putu Emy Darma Yanti, Ida Ayu Md Vera Susiladewi HP. Gambaran Motivasi Bekerja Perawat dalam Masa Pandemi Coronavirus Disease (COVID-19) di Bali. Comunity Publ Nurs. 2020;8:155–62.
- 22. Umpung FD, Pertiwi JM, Ester G, Korompis C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara pada Masa Pandemi Covid-19. J Public Heal Community Med. 2020;1:18–28.
- 23. Cahayani IDC, Wahyuni I, Kurniawan B. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa. J Kesehat Masy. 2016;4(2):76–85.
- 24. Naibaho K. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan. Skripsi. 2014.
- 25. Marquis BL, Huston CJ. Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application. Eight Edit. China: Wolters Kluwer Health, Lippincott Williams & Willkins; 2015.